



POLITICA GLOBALE DI SEGNALAZIONE

SEGNALARE È IMPORTANTE

Hyster-Yale, Inc. e le sue controllate (collettivamente “**Hyster-Yale**” o “**Società**”) si impegnano a rispettare i più elevati standard di condotta aziendale etica e legale. Siamo tutti responsabili di conoscere a fondo il [Codice di condotta aziendale di Hyster-Yale](#) (“**Codice di condotta**”), di chiedere indicazioni e di sollevare preoccupazioni. La nostra integrità e reputazione aziendale dipendono dall’onestà e dall’integrità che apportate a Hyster-Yale. Può capitarvi di osservare o vivere personalmente una condotta che sembra violare la legge, il nostro Codice di condotta o altre politiche e procedure di Hyster-Yale. In queste situazioni, vi incoraggiamo a segnalare. In questo modo, la Società può affrontare correttamente il problema e adottare misure correttive, se necessario. Rimanere in silenzio su una possibile cattiva condotta può peggiorare una situazione e minare la fiducia. I dipendenti che segnalano sono protetti. Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione per aver effettuato segnalazioni in buona fede. Segnalare è essenziale per la reputazione, il successo e la capacità della Società di operare nel mercato globale, sia ora che in futuro.

Lo scopo della Politica di segnalazione è illustrare il processo in modo che i dipendenti possano sollevare con sicurezza preoccupazioni su sospette condotte illecite senza timore di ritorsioni. La politica descrive cosa ci si può aspettare da Hyster-Yale se si effettua una segnalazione e quali possibili misure saranno adottate dopo aver sollevato una preoccupazione.

La presente Politica di segnalazione è valida per chiunque desideri sollevare una preoccupazione su una possibile condotta scorretta all’interno della nostra Società, sia che lavoriate per o per conto di Hyster-Yale o intratteniate, o abbiate intrattenuto, qualche tipo di rapporto commerciale (come appaltatori, partner commerciali, rivenditori, fornitori, azionisti, agenti, rappresentanti e clienti).

La sospetta cattiva condotta all’interno di Hyster-Yale include qualsiasi violazione della legge, del nostro Codice di condotta o di altre politiche di Hyster-Yale. Tra i seguenti, vi sono alcuni particolari esempi:

- Frode, furto e uso improprio delle risorse e dei dati aziendali;
- Violazioni delle leggi e delle norme sulla concorrenza;
- Corruzione e concussione;
- Riciclaggio di denaro o violazioni delle leggi sulle sanzioni;
- Conservazione inadeguata della documentazione finanziaria o non finanziaria;
- Conflitti di interessi;
- Violazioni dei diritti umani;
- Problemi di ambiente, salute e sicurezza;
- Insider trading;
- Molestie, discriminazioni e bullismo o luogo di lavoro ostile;
- Mancata osservanza delle politiche e delle procedure aziendali;

Codice di controllo del documento: 50159	Decorrenza: 01-JUL-2024
DCN di citazione: 1450	Revisione N. 1

- Ritorsioni contro chiunque abbia effettuato una segnalazione in buona fede.

Dovete affrontare eventuali lamentele in relazione a impiego, prestazioni o controversie interpersonali con il vostro responsabile diretto o le Risorse umane. Se non vi sentite a vostro agio nel segnalare le vostre preoccupazioni attraverso tali canali o preferite segnalarle in forma anonima, nella presente Politica sono a vostra disposizione altri canali di segnalazione.

Segnalare non è mai facile e riconosciamo che a volte può sembrare più semplice non farsi coinvolgere. Tutti i dipendenti sono incoraggiati ad assumersi la responsabilità personale di segnalare possibili condotte illecite e di confidare nel fatto che la segnalazione sia la cosa giusta da fare. La Società si impegna a rendere il processo di segnalazione sicuro, affidabile, trasparente ed equo.

I manager hanno un livello di responsabilità ancora maggiore e sono tenuti ad agire come modelli di comportamento e a incoraggiare i loro team ad agire sempre con dignità e rispetto. Sono la prima risorsa cui i dipendenti che hanno domande su questioni etiche o potenziali violazioni delle politiche possono rivolgersi. Segnalare un dubbio può essere un'esperienza stressante per i dipendenti. I manager devono promuovere un clima aperto che renda la segnalazione il più semplice possibile. I manager devono prendere sul serio le preoccupazioni segnalate e agire. I manager possono essere ritenuti responsabili della mancata segnalazione di una condotta scorretta o della mancata adozione di misure per affrontare o risolvere un problema. Quando si informa un manager si sta informando la Società.

METODI DI SEGNALAZIONE

Il modo migliore e più rapido per risolvere i vostri dubbi è contattare il vostro manager diretto, le Risorse umane o l'Ufficio Legale. Potete anche rivolgervi a qualsiasi manager o leader di Hyster-Yale per comunicare i vostri dubbi. Se non vi sentite a vostro agio nel risolvere il problema con il vostro manager diretto, le Risorse umane o l'Ufficio Legale, potete esprimere le vostre preoccupazioni su una sospetta condotta impropria attraverso una serie di altri canali.

La Alertline per la conformità aziendale Hyster-Yale opera 24 ore su 24, sette giorni su sette ed è gestita da un fornitore terzo indipendente. La Alertline è progettata per proteggere la vostra riservatezza e, ove applicabile, l'anonimato, se richiesto e in conformità con le leggi applicabili. Tutte le segnalazioni ricevute tramite Alertline vengono indirizzate alla nostra Società perché siano ulteriormente gestite. Potete esprimere la vostra preoccupazione in uno dei seguenti modi:

1. **PER TELEFONO:** chiamate l'Alertline per la conformità aziendale Hyster-Yale del vostro Paese (gratuito). Consultate l'Appendice 1 o fate clic [qui](#) per il numero specifico del vostro Paese e ulteriori istruzioni.
2. **ONLINE:** potete effettuare la segnalazione online all'indirizzo www.hyster-yale.ethicspoint.com.
3. **DI PERSONA:** potete richiedere una riunione tramite Alertline o contattando il vostro manager diretto, le Risorse umane o l'Ufficio Legale. La riunione di persona sarà organizzata entro un tempo ragionevole.

Le segnalazioni riguardanti le Società costituite nell'Unione europea o le segnalazioni da parte di individui residenti all'interno dell'Unione europea possono anche essere effettuate alle agenzie dell'UE o alle autorità nazionali designate all'interno dell'UE, se la segnalazione riguarda una violazione delle leggi dell'UE elencate nella Direttiva Europea sul Whistleblowing o definite dalle rispettive leggi nazionali. Contattate l'Ufficio Legale se avete bisogno di aiuto per identificare l'autorità UE appropriata.

Codice di controllo del documento: 50159	Decorrenza: 01-JUL-2024
DCN di citazione: 1450	Revisione N. 1

Dopo aver completato la segnalazione online o per telefono, riceverete un codice univoco chiamato “chiave di segnalazione”. Potete utilizzare tale chiave per richiamare o accedere al sito Web e controllare l’avanzamento della segnalazione, oltre a ottenere eventuali feedback o domande di follow-up dalla persona incaricata di esaminare la segnalazione. Potete anche fornire ulteriori informazioni. La chiave di segnalazione è particolarmente importante se scegliete di rimanere anonimi, in quanto saremo in grado di contattarvi solo attraverso il sito Web.

Una segnalazione può essere esaminata a fondo solo se contiene informazioni sufficienti per procedere. Fornite quante più informazioni dettagliate possibili quando effettuate una segnalazione (di persona, per iscritto, online o per telefono) per consentire alla nostra Società di verificare e indagare sulla vostra preoccupazione, tra cui:

1. Il contesto, la storia e il motivo della preoccupazione;
2. Nomi, date, luoghi e altre informazioni pertinenti;
3. Qualsiasi documento che possa supportare la segnalazione.

La Società vi incoraggia a segnalare il prima possibile se venite a conoscenza o sospettate una cattiva condotta, anche se non conoscete tutti i fatti. Idealmente, si dovrebbe sollevare il problema per discuterne preventivamente, piuttosto che segnalarlo dopo che il danno è fatto. Non ci si aspetta che abbiate tutte le risposte e non siete tenuti a dimostrare la “correttezza” della vostra preoccupazione. I nostri team investigativi indagheranno sulla questione per determinare se vi sia un motivo di preoccupazione. Non indagate mai sulla questione da soli e non cercate prove per costruire un caso solido. Non saranno adottate misure disciplinari o altre misure contro di voi se la preoccupazione da voi segnalata in buona fede si rivelasse in seguito errata o fuorviante.

Siete incoraggiati a chiedere indicazioni e a porre domande per sapere se una situazione potrebbe costituire una cattiva condotta. Tutti i canali di segnalazione indicati nella Politica di segnalazione possono essere utilizzati per chiedere chiarimenti.

SEGNALARE: RISERVATEZZA E ANONIMATO

Tutte le segnalazioni vengono effettuate in modo riservato. Ciò significa che le informazioni relative alla vostra preoccupazione saranno condivise solo con un numero limitato di persone in base alla rigorosa necessità di sapere. Le informazioni saranno divulgate al di fuori di questo gruppo limitato solo se siamo tenuti a farlo per legge o se è in gioco un importante interesse pubblico. In linea di principio, la Società potrebbe essere obbligata a informare la persona coinvolta che è stato presentato un reclamo nei suoi confronti. Potete aiutare la Società a proteggere la riservatezza essendo discreti e non parlando della vostra segnalazione con persone che non sono coinvolte nell’indagine.

La Società vi incoraggia a identificarvi quando presentate una segnalazione in quanto è più difficile, e talvolta anche impossibile, indagare sulle segnalazioni effettuate in forma anonima. Ciononostante, potete scegliere di rimanere anonimi, ove consentito dalle leggi del vostro Paese. Quando fornite la vostra identità, la segnalazione sarà trattata in modo riservato e la vostra identità sarà protetta in tutte le fasi dell’indagine: sarà mantenuta riservata e protetta per quanto possibile e non sarà rivelata a nessuno all’interno o all’esterno della Società, fatta eccezione per le persone direttamente coinvolte nell’indagine e/o che hanno la necessità di conoscere tali informazioni, salvo diversamente richiesto dalla legge.

Codice di controllo del documento: 50159	Decorrenza: 01-JUL-2024
DCN di citazione: 1450	Revisione N. 1

La nostra Società si impegna a proteggere la privacy di tutte le persone coinvolte e proteggerà i dati personali da accessi e trattamenti non autorizzati. Tutti i dati personali ottenuti in relazione alla segnalazione saranno utilizzati solo per le finalità illustrate nella presente politica o per rispettare la legge o un importante interesse pubblico. Ulteriori dettagli sulla protezione, il trattamento e il trasferimento dei dati personali, le misure di sicurezza dei dati e i diritti di accesso degli interessati sono disponibili, per i dipendenti, nell'[Informativa sulla privacy dei dipendenti](#) e, per i non dipendenti, nell'[Informativa sulla privacy degli esterni](#).

Le chiamate e le segnalazioni online all'Alertline per la conformità aziendale Hyster-Yale vengono ricevute da una terza parte per conto di Hyster-Yale. Le vostre informazioni personali possono anche essere trattate, in base alla necessità di sapere, da dipendenti che operano al di fuori del SEE e che lavorano per Hyster-Yale. Ogni volta che trasferiamo i vostri dati personali al di fuori del SEE e/o a terze parti, ci assicuriamo che sia garantito un grado di protezione simile a quello del GDPR del Regno Unito e dell'UE.

SEGNALARE: NESSUNA RITORSIONE

Per ritorsione si intende qualsiasi azione, conseguenza o punizione imposta a un dipendente per aver intrapreso un'attività protetta, come sollevare una preoccupazione, partecipare a un'indagine o rifiutarsi di adottare comportamenti che violerebbero i valori, il Codice di condotta o altre politiche e procedure di Hyster-Yale. Parliamo di ritorsione anche quando un'azione contro di voi è ragionevolmente in grado di scoraggiarvi dal segnalare una cattiva condotta. La ritorsione non è sempre "diretta" o ovvia, come il licenziamento, la riduzione dell'orario di lavoro, la riassegnazione o le molestie. A volte le ritorsioni possono essere "indirette" o "morbide", ad esempio essere improvvisamente sottoposti a un maggiore controllo durante il lavoro, vedere i propri progetti riassegnati o essere lasciati intenzionalmente fuori dagli eventi sociali del team. Potete sempre utilizzare i canali di segnalazione di questa politica per sollevare dubbi su qualsiasi tipo di ritorsione, diretta o indiretta. Qualsiasi forma di minaccia o ritorsione non sarà tollerata e sarà trattata come una violazione del nostro Codice di condotta aziendale Hyster-Yale e potrebbe portare a misure disciplinari.

La Società incoraggia e sostiene la discussione aperta e la segnalazione in buona fede di preoccupazioni autentiche e (sospetta) cattiva condotta, anche se il dipendente si sbaglia. I dipendenti sono sempre protetti quando affrontano una preoccupazione in buona fede. "Buona fede" significa fare una segnalazione con intenzioni oneste e fornire tutte le informazioni pertinenti; non significa che sia necessario avere ragione in merito alla preoccupazione sollevata. Ciò include segnalare quando qualcosa "sembra sbagliato". In tutti i casi, non dovete svolgere indagini autonomamente; piuttosto, lasciate che lo facciano i nostri team Legale, Conformità e Risorse Umane.

Non rischierete di perdere il lavoro o di ricevere provvedimenti disciplinari quando segnalate in buona fede ciò che ritenete ragionevolmente essere un atto disonesto, fraudolento, non etico o illegale, una negligenza o un illecito. Dovete informare il vostro manager diretto, le Risorse umane, l'Ufficio Legale o il Responsabile della conformità se ritenete che voi o qualcun altro abbiate subito ritorsioni. Potete anche segnalare ritorsioni tramite Alertline. Chiunque sia coinvolto in azioni di ritorsione nei confronti di un dipendente che effettua una segnalazione può essere soggetto ad azioni disciplinari.

Effettuare consapevolmente una falsa accusa è una violazione del nostro Codice di condotta aziendale Hyster-Yale e può portare a misure disciplinari. Non sarete protetti in base al principio di non ritorsione se segnalate in cattiva fede una preoccupazione che sapete essere falsa, o se concludiamo che avete fatto accuse false in malafede o con l'obiettivo di ottenere un guadagno personale. In caso di uso improprio della presente Politica, potreste essere soggetti ad azioni disciplinari e/o legali appropriate.

Codice di controllo del documento: 50159	Decorrenza: 01-JUL-2024
DCN di citazione: 1450	Revisione N. 1

COSA SUCCEDE DOPO CHE HO SEGNALATO?

La nostra Società prende sul serio ogni segnalazione di possibile cattiva condotta.

A seconda della natura, dell'urgenza e del potenziale impatto della vostra preoccupazione, il caso viene assegnato al personale appropriato che può includere l'Ufficio Legale, l'Ufficio di audit interno e/o le Risorse umane, insieme al Responsabile della conformità. Hyster-Yale può anche incaricare fornitori di servizi terzi perché assistano nell'indagine, se si rende necessaria una consulenza specialistica per rispondere alla segnalazione.

Se siete coinvolti in un'indagine, dovete collaborare e rispondere a tutte le domande in modo completo e onesto. Fornire dichiarazioni non veritiere o omettere intenzionalmente fatti rilevanti può portare a misure disciplinari. Anche ritardare, interferire o rifiutarsi di collaborare a un'indagine può portare a misure disciplinari. Tutte le parti coinvolte, incluso l'accusato, hanno diritto alla riservatezza per evitare danni non necessari alla loro reputazione.

Ricordatevi di mantenere riservati i dettagli dell'indagine. Se qualcuno vi chiede di cosa trattava l'indagine, rispondete dicendo che vi è stato consigliato di mantenerla riservata.

Non potete tentare di influenzare l'indagine cercando di instillare o di supportare un particolare punto di vista. Vi è proibito alterare, distruggere o rimuovere qualsiasi prova relativa alle questioni che sapete o ritenete possano essere rilevanti.

Al termine dell'indagine, potete o meno essere inclusi nell'eventuale revisione dei risultati. Ciò che condividiamo è limitato e può variare in base al vostro coinvolgimento.

Informate un membro del vostro Ufficio Legale locale se ritenete che la vostra preoccupazione, o una preoccupazione sollevata nei vostri confronti, non sia stata gestita in modo appropriato o che un'indagine non sia stata eseguita correttamente.

ULTERIORI INFORMAZIONI

Contattate una delle seguenti persone in caso di domande relative alla Politica di segnalazione o se avete bisogno di assistenza:

- Il vostro manager diretto, le Risorse umane o l'Ufficio Legale.
- Qualsiasi altro responsabile di Hyster-Yale
- L'Alertline per la conformità aziendale Hyster-Yale www.hyster-yale.ethicspoint.com

Codice di controllo del documento: 50159	Decorrenza: 01-JUL-2024
DCN di citazione: 1450	Revisione N. 1

APPENDICE 1: ADDENDUM SPECIFICO PER PAESE

Numeri di Alertline

Paese	Numero di Alertline
Stati Uniti	1-800-514-6268
Australia	1800-519-460
Brasile	0800-891-4386
Canada	1-800-514-6268
Cina	400-6-612-670
Repubblica Ceca	800-144-305
Finlandia	0800-9-12761
Germania	0800-182-1023
Francia	0800-91-3674
India	000-800-919-1268
Italia	800-897-501
Giappone	0800-123-7073
Malesia	1-800-81-2710
Messico	800-681-9294
Paesi Bassi	0800-022-5971
Filippine	1800-1-322-0358
Polonia	800-005-014
Portogallo	800-181-413
Russia	8-800-301-83-52
Singapore	800-110-2391
Sudafrica	080-098-1144
Spagna	900-876-152
Svezia	020-12-72-97
Taiwan	00801-49-1657
Regno Unito	0800-249-4571